INSTITUT für Coaching & Organisationsberatung

Infopaket

Ausbildung
Change Management & Organisationsentwicklung – zertifiziert durch den Qualitätsring Coaching & Beratung e.V.

Start November 2012

Das ICO ist Mitgliedsinstitut im dvct – Deutscher Verband für Coaching und Training e.V.

Inhaltsverzeichnis

1.) Herzlich Willkommen am ICO	S. 03
2.) Die zertifizierte Change Management-Ausbildung am ICO	S. 03
3.) Ziele der Ausbildung	S. 03
4.) Zielgruppe	S. 04
5.) Methodik	S. 04
6.) Abschluss & Zertifikat	S. 05
7.) Inhalte	S. 05-07
8.) Termine & Ort	S. 08
9.) Investition	S. 09
10.) Lehrtrainer & Dozenten	S. 09-10

1.) Herzlich Willkommen am ICO!

Das Institut für Coaching & Organisationsberatung unter der Leitung von Prof. Dr. Andreas Bergknapp und Dr. Sabine Lederle ist eine Ausgründung aus dem Lehrstuhl für Personalwesen (Prof. Dr. Oswald Neuberger) der Universität Augsburg.

Es ist unser Anspruch, praxisnahe, lösungs- und ressourcenorientierte Beratung anzubieten, die zugleich wissenschaftlich fundiert ist. Wir bieten kompetente Begleitung bei persönlichen und organisationalen Veränderungsprozessen. Durch zahlreiche Projekte mit Organisationen und die langjährige Erfahrung als Trainer und Coachs verfügt unser Team über das notwendige Know-how, das es praxisnah und zielorientiert in der Arbeit anwendet.

In unserer Beratungshaltung sind wir den systemisch-konstruktivistischen Ansätzen verpflichtet. Diese stellt eine klare Absage an Beratungsansätze dar, die dem Experten- oder Maschinenmodell folgen. Wir gehen davon aus, dass die Kunden über die notwendige Problemlösungskompetenz verfügen und begleiten sie auf dem Weg, diese zu entdecken und zu nutzen.

Bei dieser ressourcen- und lösungsorientierten Begleitung nutzen wir unterschiedliche Denktraditionen der systemischen Ansätze und verwandter Beratungsphilosophien. Wir arbeiten somit nicht dogmatisch, sondern integrativ und schulenübergreifend.

2.) Die zertifizierte Change Management-Ausbildung am ICO

Die Ausbildung „Change Management & Organisationsberatung" hat sich aus der seit 2003 bestehenden ICO-Ausbildung zum Systemischen Berater und Coach entwickelt und wird seit 2009 angeboten. Veränderungsprozesse in Organisationen und Beratung von Unternehmen stehen hier Mittelpunkt.

Die Präsenzausbildung umfasst fünf Module à 3 Tage sowie vier Peergruppentreffen und dauert ca. 9 Monate. Sie ist durch den Berufsverband „Qualitätsring Coaching und Beratung e.V." (QRC) zertifiziert.

3.) Ziele der Ausbildung

Im Fokus steht das wirksame Handeln innerhalb von Organisationen. Neben der individuellen oder der Teamberatung zeichnet sich diese Organisationsperspektive durch eine wesentlich größere Komplexität aus, die ihre ganz eigenen Regeln nach sich zieht.

Durch die Ausbildung werden Sie…

- Ihre Arbeitsweise innerhalb des Kontextes Organisation professionalisieren, insbesondere im Hinblick auf Veränderungsprozesse

- Ihre Diagnosekompetenz und Ihr Interventionsrepertoire erweitern
- spezifische Tools kennen lernen und sie für Ihre eigenen Fragestellungen anwenden
- sich mit den Grundlagen von Theorie-Modellen auseinandersetzen, die sich als hilfreich für den konkreten Organisationskontext erwiesen haben
- sich mit Ihrem eigenen Handlungs- und Beratungsstil auseinandersetzen, Ihre spezifische Kompetenz reflektieren und profilieren sowie Ihren Standort und Ihre Ziele innerhalb Ihres Arbeitskontextes klären

4.) Zielgruppe

Praktiker/innen, die in Organisationen intern Verantwortung tragen oder diese beraten, z.B. Manager, Führungskräfte, Inhaber von Stabsstellen, Projektleiter, HR-Verantwortliche, Personalentwickler, Organisationsentwickler und Changeagents. Auch externe Beraterinnen und Berater.

Innerhalb Ihres Aufgabenspektrums gewinnt Ihre Beratungs- und Veränderungskompetenz zunehmend an Bedeutung:

- Sie müssen Neu-Entwicklungen initiieren, planen, politisch durchsetzen und passgenau umsetzen
- Sie sind umfassenden Veränderungsprozessen Ihres Unternehmens ausgesetzt, innerhalb derer Sie Ihre Handlungsfähigkeit und Ihren Einfluss erfolgreich verteidigen bzw. strategisch nutzen wollen
- Sie beraten extern Firmen als Organisationsentwickler oder Managementtrainer und wollen anstehende Changeprojekte kompetent begleiten

5.) Methodik

Die Ausbildung erfolgt praxisnah anhand der spezifischen Fragen und Fälle der Teilnehmer/innen.

In jedem Modul wird ein inhaltliches Schwerpunktthema den roten Faden bilden, an dem entlang Kurz-Inputs zu zentralen Themenstellungen gegeben und Tools vorgestellt werden. Die Instrumente werden an den eigenen Organisationsthemen oder Veränderungsvorhaben der Teilnehmer durchdekliniert und auf Praxistauglichkeit für den eigenen Betrieb geprüft.

Exemplarische Fallbeispiele aus der konkreten Organisations- und Beratungspraxis der Teilnehmer können dabei bearbeitet werden. So entsteht eine Vernetzung von Wissen – firmen- und brachenübergreifend – und die seltene Möglichkeit, aus den unterschiedlichen Perspektiven und Arbeitsweisen Erkenntnisse für die eigene Praxis zu gewinnen. Erweiterte Spielräume und neue Handlungsmöglichkeiten kommen so in den Blick.

Arbeitsweisen & Methodik:

- Input zu Themenstellungen, Modellen und Theorien
- Übung und Anwendung von Diagnose- und Interventionstools an eigenen Praxisfällen
- Supervision und Arbeit an Fallbeispielen aus der eigenen Beratungs- und/oder Organisationspraxis der Teilnehmer

Jede/r Teilnehmer/in übernimmt im Rahmen des Curriculum internen Wissensmanagements auch eine eigene Reflexionsarbeit und stellt diese im Laufe der Ausbildung zur Diskussion. Die Auswahl erfolgt in Modul 1 nach Bedarf und Interesse (und kann z. B. ein Protokoll, ein Werkstattbericht oder eine Organisationsdiagnose sein).

6.) Abschluss & Zertifikat

Nach dem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung erhalten Sie ein Zertifikat mit dem Titel:

„Ausbildung Change Management & Organisationsberatung
- zertifiziert durch den Qualitätsring Coaching & Beratung e.V.“

Voraussetzungen für den erfolgreichen Abschluss sind die Teilnahme an allen Modulen sowie die schriftliche Reflexionsarbeit.

7.) Inhalte

Modul 1: Das System Organisation – Auftragsklärung und Diagnoseformen

Inhalte:

- Setup, Kennenlernen und Arbeitsweise
- Die Organisation, das unbekannte Wesen
- Typen und Entwicklungsphasen von Unternehmen
- Grundlagen der systemischen Haltung
- Diagnosetools, Kontrakt und Auftragsklärung
- *Gastvortrag von Prof. Dr. A. Bergknapp:*
  Theorien der Organisation und Geschichte der Organisationsentwicklung

Zu Beginn geht es um die Annäherung an „das System Organisation“ und seine ganz spezifischen Charakteristika. In diesem komplexen Feld von Strukturen und Kulturen, von hard und soft facts, von widerstreitenden Zielen und operativem Druck, kommt den Auftragsklärungen eine besondere Bedeutung zu. Spezifische Diagnoseformen werden vorgestellt und ihre Anwendungsfelder diskutiert. Dieses Modul soll den Blick für die

Komplexität der unterschiedlichen Organisationsformen öffnen und gleichzeitig intelligente Fragestellungen und Tools vorstellen, mit deren Hilfe sich Überblick und Handlungsfähigkeit gewinnen lassen. Dabei werden noch einmal Grundlagen des systemischen Denkens vorgestellt und die Mehrperspektivität der Gruppe genutzt und reflektiert.

Modul 2: Veränderungsprozesse und Change-Architekturen

Inhalte:

- Theorien und Phasen von Veränderung und Transformation
- Analyse von Keyplayern, Treibern und Betroffenen
- Entwicklung von kulturtransformierenden Change-Architekturen
- Etablierung ‚resilienter' Beratungssysteme

Veränderung ist heutzutage der individuelle, unternehmerische und globale Normalfall. Dabei geht es in Organisationen auf den ersten Blick oft „nur" um Anpassungen, in der Tiefe jedoch meist um kulturelle Transformation. Deshalb liegt in diesem Modul besonderes Augenmerk auf der Frage, wie sich Energie für Change-Projekte mobilisieren lässt, welche Keyplayer gewonnen werden müssen und wie schon in der Konzeption von Change-Architekturen Themen wie Glaubwürdigkeit und Sinnstiftung bzgl. des Neuen sichtbar werden können. Da gelingende Veränderung mit der Integrität von Führung inmitten multipler Paradoxien steht und fällt, arbeiten wir auch an Kriterien für starke Beratungssysteme.

Modul 3: Interventionen und Methoden in Veränderungsprozessen

Inhalte:

- Workshop-Interventionsdesigns
- Methoden und Veränderungstools
- Teams und Teamdynamiken in Veränderungsprozessen
- Wecken von Veränderungsenergie und Nutzen von Widerständen
- Organisation der Selbstorganisation

Auf der Ebene einzelner Interventionsdesigns untersuchen wir die Kriterien der Stimmigkeit zwischen dem gesamtem Change-Anliegen, dem gewählten Veranstaltungsformat, dessen innerer Dramaturgie sowie den einzelnen ausgewählten Methoden und Tools. Dabei liegt der Schwerpunkt auf der Frage, wie die Organisation der Selbstorganisation so gelingen kann, dass das *Veränderungsanliegen der Führung* unter Einbezug aller Ressourcen und mit hoher innerer Identifikation zum *Veränderungsanliegen der Mitarbeiter* wird. Überraschenderweise ist hier oft der kluge Umgang mit *Dilemmata, Konflikten und Widerständen* der Schlüssel zum Erfolg.

Modul 4: Macht und Spiele – Mikropolitik und Unternehmenskulturen

Inhalte :

- Diagnose von Unternehmenskulturen
- Offene und verdeckte Spielregeln der Organisation
- Mikropolitische Machtspiele und Kooperationsstrategien
- Vom Vorteil der Unklarheit und dem Jonglieren mit Rollen, Regeln und Ressourcen
- Umgang mit Ohnmacht, Ärger, Kränkung: das alltägliche Paradoxiemanagement
- Die eigenen persönlichen Strategien der Einflussnahme

Mag in einem Expertenteam noch so sehr *die Sache* im Vordergrund stehen – in einer Organisation hat die politische Dimension stets eine große Bedeutung. Sachlogik und professionelle Argumentationen können dabei in den Hintergrund geraten. Sich auf dieser mikropolitischen Ebene strategisch klug zu verhalten, erfordert zum Teil ganz neue Kompetenzen. Welche politischen „Spiele" gespielt werden, hängt dabei ganz entscheidend von der jeweiligen Unternehmenskultur ab. Diese zu verstehen und sich richtig in ihr zu bewegen wird zur zentralen Machtfrage – mit anderen Worten: ist entscheidend für die eigene Wirksamkeit und den Gestaltungsspielraum. Dieses Modul beleuchtet die persönlichen Interessen innerhalb von Systemen und die damit verbundenen Dynamiken. Es stärkt den eigenen politisch-strategischen Instinkt und klärt den Blick auf verwinkelte Spielzüge.

Modul 5: Beraterwerkstatt kompakt

In diesem Modul rückt das Beraterhandeln von der Auftragsklärung bis zur Design Entwicklung in den Fokus, wird im Rahmen eines Planspiels erprobt und aus einer Gesamtperspektive heraus reflektiert. Darüberhinaus werden ein bis zwei ausgewählte Fragestellungen, die klassische Aspekte des Organisationshandelns darstellen, vertiefend behandelt.

Mögliche Themen:

- Großgruppen bewegen: Anlässe, Methoden und Designs
- Strategien entwickeln und kommunizieren
- Mitarbeiterbefragungen erfolgreich nutzen
- Managemententwicklung trifft Strategieentwicklung: Open Dialogue
- o. a.

Die genaue Auswahl der Themen geschieht in Absprache mit den Teilnehmer/innen im vierten Modul.

8.) Termine & Ort

Veranstaltung	Termin	Lehrtrainer
Modul 1: Das System Organisation – Auftragsklärung und Diagnoseformen	14.-16. Nov. 2012	Theresia Volk *Gastreferent: Prof. Dr. A. Bergknapp*
Modul 2: Veränderungsprozesse und Change-Architekturen	16.-18. Jan. 2013	Viola Zintl
Modul 3: Interventionen und Methoden in Veränderungsprozessen	06.-08. Mär. 2013	Prof. Dr. A. Bergknapp Viola Zintl
Modul 4: Macht und Spiele – Mikropolitik und Unternehmenskulturen	15.-17. Mai 2013	Theresia Volk
Modul 5: Beraterwerkstatt kompakt	03.-05. Jul. 2013	Theresia Volk

Ort: Seminarhotel Kloster Holzen - www.kloster-holzen.de

Seminarzeiten:

1. Tag: 14.00-21.00 Uhr
2. Tag: 09.00-18.00 Uhr
3. Tag: 09.00-16.00 Uhr

9.) Investition

- **Seminargebühr** **4900,-*€ zzgl. MwSt.***

    - **15 Seminartage**
    - Umfangreiche Seminarunterlagen
    - Literaturlisten & Büchertische
    - Aufnahme in das ICO-Alumni-Netzwerk

- ✓ Für **Selbstzahler** sind **Vergünstigungen** & **Ratenzahlung** möglich. Sprechen Sie uns an.
- ✓ Bei Anmeldung bis zum **31. Juli 2012** erhalten Sie 5% **Frühbucher-Rabatt**.
- ✓ Tagungspauschale und Übernachtungskosten sind nicht enthalten.

10.) Lehrtrainer/innen

Theresia Volk (Ausbildungsleitung)

Die Management- und Organisationsberaterin arbeitete in vielen Führungspositionen, u. a. in einem Automobilkonzern und in einer internationalen Unternehmensberatung. Aktuell ist sie stellvertretende Vorsitzende der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv). Sie wird als persönliche Beraterin, Workshopleiterin und konzeptionelle Ideengeberin von mehr als der Hälfte der Dax-Unternehmen konsultiert ebenso von Beratungsorganisationen und Mittelständlern.

Tätigkeitsschwerpunkte:

- Organisationale Veränderungsbegleitung
- Analyse von Unternehmenskulturen
- Führung und Führungskräfteentwicklung
- Kooperation und Kollektive Performance
- Top Executive Coaching

Aus- und Weiterbildungen:
Systemische Organisationsentwicklung und Change Management, Psychodrama, Soziometrie und Gruppenpsychotherapie nach J. L. Moreno, Diplom-Supervision, Organisationsaufstellungen, Zertifiziertes Mitglied in der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv).

Prof. Dr. Andreas Bergknapp

Institutsleitung ICO, Professor für Personalmanagement & Organisationsentwicklung an der FH Nordhausen, Privatdozent an der Universität Augsburg, Beratung, Training & Coaching, Vorstandmitglied der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv).

Tätigkeitsschwerpunkte:

- Einzel- und Teamcoaching
- Karriereberatung
- Stress- und Emotionsbewältigung
- Teamentwicklung und Teamsupervision
- Konfliktmanagement

Aus- und Weiterbildungen:
Systemische Organisationsberatung, Analytisch orientierte Gruppenleitung, Rational-Emotive Verhaltenstherapie, Coach (dvct) und Supervisor (DGSv).

Viola Zintl

Studium der Pädagogik, Psychologie und Soziologie an der LMU München, seit 1993 selbständig tätig als Beraterin, Coach und Trainerin für Führungskräfte, Teams und Unternehmen.

Tätigkeitsschwerpunkte:

- Organisationsentwicklung und Nachfolgeprozessberatung in KMUs
- Prozessbegleitung und Metaconsulting interner Change-Teams
- Einzelcoaching, Teamentwicklung
- Planung & Durchführung von Seminaren, Trainingsreihen & Führungskräfteentwicklungsprogrammen

Aus- und Weiterbildungen:
Coach (DBVC), Trainerin & Systemische Beraterin, Diplom in Themenzentrierter Interaktion (TZI, RCI International), Hypnosystemische Konzepte der Organisationsberatung (Dr. Gunther Schmidt, Heidelberg), Systemisches Veränderungsmanagement, Gruppendynamik, Organisationsaufstellung. Aktuell in Ausbildung: Prozessorientierte Psychologie (POP, Arnold Mindell, Stuttgart).